



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS –  
FATECS  
CURSO: ADMINISTRAÇÃO  
LINHA DE PESQUISA: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL  
ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS**

CAROLINA DOS SANTOS MOLINA  
2095706/6

**PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA CRISTÃ E SUA INFLUÊNCIA NO  
DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS MEMBROS DE UMA IGREJA  
EVANGÉLICA EM BRASÍLIA, DF.**

Brasília  
2014

CAROLINA DOS SANTOS MOLINA

**PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA CRISTÃ E SUA INFLUÊNCIA NO  
DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS MEMBROS DE UMA IGREJA  
EVANGÉLICA EM BRASÍLIA, DF**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como  
um dos requisitos para a conclusão do  
curso Administração de Empresas do  
UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Érika Costa Vieira  
Gagliardi

Brasília  
2014

CAROLINA DOS SANTOS MOLINA

**PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA CRISTÃ E SUA INFLUÊNCIA NO  
DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS MEMBROS DE UMA IGREJA  
EVANGÉLICA EM BRASÍLIA, DF**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como  
um dos requisitos para a conclusão do  
curso Administração de Empresas do  
UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Érika Costa Vieira  
Gagliardi

Brasília, de de 2014.

**Banca Examinadora**

---

Prof. (a): Érika Costa Vieira Gagliardi  
Orientadora

---

Prof.(a):  
Examinador (a)

---

Prof.(a):  
Examinador (a)

# **PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA CRISTÃ E SUA INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS MEMBROS DE UMA IGREJA EVANGÉLICA EM BRASÍLIA, DF**

Carolina dos Santos Molina

## **RESUMO**

Verifica-se que as empresas baseadas em princípios têm proporcionado resultados significantes em diversas dimensões, principalmente na relação entre líder e liderados. Os princípios cristãos tem se enquadrado nesta premissa. O presente artigo tem como objetivo analisar a influencia dos princípios da liderança cristã no desempenho profissional dos membros de uma igreja evangélica em Brasília através da percepção destes a fim de contribuir tanto para a instituição quanto para as pessoas inseridas no mercado de trabalho. Para obter o resultado da pesquisa, a coleta de dados foi feita por meio de entrevistas semi-estruturadas com líderes cristãos da referida Igreja, que estão inseridos no mercado de trabalho. Após análise e discussão dos resultados, pode-se perceber que os princípios de liderança cristã recebidos por meio de um curso proporcionado pela Igreja têm exercido influência no desempenho profissional destes membros, principalmente no que se refere a relacionamento interpessoal.

Palavras-chave: liderança, princípios cristão, liderança servidora, influência.

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Cunha e Silva (2010), as constantes mudanças no mundo dos negócios tem demandado mais empenho das organizações para assegurarem uma posição no mercado. Para isso, as empresas têm buscado o desenvolvimento e a capacitação de seus colaboradores a fim de melhorar a qualidade dos serviços e produtos, assim como a produtividade. Mediante a este contexto, o líder ganha importância, pois este irá contribuir tanto nas relações interpessoais quanto no aumento da produtividade por meio de técnicas de influência e princípios norteadores a fim de alcançar as metas estipuladas.

A liderança baseada em princípios constrói uma nova forma de direcionar a vida das pessoas e da organização, mantém a credibilidade entre os liderados, apresenta uma verdadeira transformação no pensamento e no caráter, sendo capaz de mudar a cultura organizacional em tempos de crise e em paralelo suprir as exigências da competitividade, potencializando a força do trabalho (COVEY, 2002; CUNHA, SILVA, 2010). Douglas e Teixeira (2012) relatam a mensagem de um empresário que diz respeito das diferentes formas de conseguir o sucesso, mas que irá depender dos valores que cada indivíduo leva consigo.

Alguns autores ressaltam que o modelo de liderança indicado para líderes e futuros líderes é o de Jesus Cristo, por se caracterizar como um modelo de liderança servidora e de princípios cristãos, e pelo fato deste ter desenvolvido o seu ministério em meio a uma cultura radical e ao caos no país em que vivia, de forma efetiva. Este modelo de liderança busca confrontar com a imagem do líder cheio de status e que por exercer esta função pode fazer o que quiser com os seus liderados. O líder servidor preza pela humildade, compaixão, amor e sacrifício, preocupa-se primeiro em ajudar as pessoas a alcançarem seu potencial formando, assim, novos líderes servos. A liderança servidora vai além dos conceitos de liderança como um senso comum (ANDERSON, 2012; MOTTA, SANTOS, 2009; NETO, 2006).

A partir das considerações apresentadas, o presente artigo aborda o tema a respeito dos princípios da liderança cristã e sua influencia no desempenho profissional dos membros de uma igreja evangélica em Brasília, DF.

Do ponto de vista acadêmico, este tema torna-se relevante pelo fato da escassez de estudos e pesquisas relacionados a liderança servidora ou

liderança baseada em princípios, um assunto que tem permeado o contexto organizacional.

No âmbito social, o tema impacta direta e indiretamente no comportamento humano provocando mudanças de caráter e de pensamento.

Do ponto de vista aplicado, Greggersen (2013) relata que em uma entrevista realizada em 2013 com James C. Hunter cujo tema principal foi O Monge e o Executivo – uma obra que abrange o modelo de liderança, tendo como exemplo principal Jesus Cristo (liderança servidora) – o autor afirma que as pessoas nas organizações estão carentes de princípios “norte verdadeiros” e que os negócios empresariais se apoiam em bons relacionamentos interpessoais.

Diante deste contexto o presente artigo tem como o objetivo responder o seguinte problema: Os princípios de liderança cristã influenciam no desempenho da carreira profissional dos membros de uma igreja evangélica em Brasília, DF?.

A fim de responder o problema, este estudo objetiva analisar a influencia dos princípios da liderança cristã no desempenho profissional dos membros da referida igreja. Para atingir o objetivo geral, foram trabalhados os objetivos específicos: descrever a filosofia da igreja evangélica; descrever o processo de formação da liderança cristã desta igreja; e identificar a percepção dos líderes cristãos quanto a influência do curso de liderança cristã no desempenho profissional.

Com o objetivo de atingir os objetivos e responder ao problema de pesquisa, primeiramente buscou-se uma breve literatura sobre liderança e seus atributos, técnicas de influência utilizadas pelos líderes, os resultados de uma liderança no contexto organizacional e uma abordagem sobre liderança cristã. No segundo momento, foi apresentada a metodologia de pesquisa, ou seja, as características da empresa analisada e o curso de liderança cristã fornecido, um breve perfil dos participantes, o instrumento e o procedimento de coleta e de análise dos dados. A discussão, que é o terceiro momento da pesquisa, correlaciona os dados que foram coletados com a literatura apresentada e estudos anteriores sobre o tema. E por último, a conclusão faz uma abordagem geral do tema, remetendo aos objetivos e ao problema de pesquisa, bem como as contribuições, limitações e sugestões para trabalhos futuros relacionados ao assunto.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com objetivo de situar o leitor sobre o assunto a ser abordado, baseando-se em teorias apresentadas por diversos autores, serão apresentados o conceito de liderança e seus atributos, as técnicas que os líderes utilizam para influenciar pessoas, os resultados de uma liderança empresarial e os fundamentos da liderança cristã.

### 2.1 Liderança e seus atributos

#### 2.1.1 Conceito de Liderança

Segundo Robbins (2005), a liderança é definida como a capacidade que uma pessoa tem de influenciar um grupo a alcançar as metas estipuladas. Reis (2010) descreve a liderança como “um comportamento carregado do desejo de “servir” como forma de obtenção do que se quer”. O autor ainda afirma que os líderes têm a capacidade de influenciar as pessoas, desenvolvendo entusiasmo, auto-estima e ideais entre seus seguidores.

A liderança pode ser formal ou informal (não sancionada). A liderança formal é destacada como aquela em que uma pessoa assume a função de ser líder em razão do cargo em que ocupa. Observa-se que, apesar do indivíduo ocupar um cargo que o torna líder de modo formal, não significa que ele terá a capacidade de uma liderança eficaz. Ao contrário da liderança formal, a liderança informal ou não sancionada surge naturalmente dentro de um grupo, ou seja, ela está um pouco fora da estrutura formalizada das organizações (ROBBINS, 2005).

Spector (2012) afirma que os líderes informais possuem uma maior capacidade de influenciar seus liderados do que os líderes formais que simplesmente ocupam uma posição com relação ao seu cargo. O autor enfatiza que existem muitos líderes nas organizações que não ocupam um cargo relacionado à liderança, ou seja, são “líderes” informais que muitas vezes surgem por necessidade.

#### 2.1.2 Liderança Carismática e Transformacional

Robbins (2005) aborda duas teorias contemporâneas de liderança que enfatizam a influência dos líderes por meio de suas ideias, palavras e comportamentos. São elas: a teoria da liderança carismática e da transformacional.

A liderança carismática ressalta que “os seguidores do líder atribuem a ele capacidades heroicas ou extraordinárias de liderança quando observam determinados comportamentos” (ROBBINS, 2005). Os líderes carismáticos estabelecem uma visão atraente; comunicam as suas expectativas de alto desempenho que despertam a auto-estima e a auto-confiança de seus liderados; transmitem aos seus liderados por meio de ações e palavras um novo sistema de valores, ou seja, uma nova conduta a ser seguida; e submetem-se a auto-sacrifícios e se envolvem em comportamentos percebidos como novidades e que se opõem às normas a fim de demonstrar convicção com relação a visão estabelecida. Reis (2010) define esses comportamentos como marginal, ou seja, eles ultrapassam os limites estabelecidos pela sociedade, criando novos paradigmas.

Robbins (2005) corrobora com alguns especialistas que relatam a respeito da aquisição do carisma por meio de um treinamento. Portanto, as pessoas podem adquirir carisma mantendo uma visão otimista, usando a paixão como um catalisador que gera entusiasmo, estabelecendo um vínculo que inspire seus futuros seguidores e, por fim, trazer à tona o potencial dos demais liderados. O autor afirma que as pessoas que trabalham com líderes carismáticos sentem mais satisfação no trabalho. Porém, em alguns casos, os interesses pessoais e empresariais são confundidos, pelo fato de o líder querer usar o poder para transformar a empresa à sua imagem ou para manipular os liderados em proveito próprio, como foi o caso de Adolf Hitler. Os líderes carismáticos devem usar o seu carisma de forma construtiva a fim de servir aos outros, como por exemplo, Jesus Cristo.

A liderança transformacional é construída com base na liderança transacional. O líder transacional “conduz ou motiva seus seguidores na direção das metas estabelecidas por meio do esclarecimento dos papéis e das exigências das tarefas” (ROBBINS, 2005). Então, o líder transformacional tem a função de produzir níveis de esforços e de desempenho em seus liderados que excedem daqueles obtidos na abordagem transacional. Bass e Riggio (2006 apud SPECTOR, 2012) argumentam que esse tipo de liderança é composto de quatro componentes como: a influência idealizada dos líderes em relação aos seus liderados atuando com modelos exemplares de comportamento; a motivação ou visão inspiradora; o estímulo intelectual que faz o liderado pensar



no cenário atual e na possibilidade de fazer algo melhor; e a consideração individualizada que está voltada ao bem-estar e ao desenvolvimento dos liderados.

### 2.1.3 Atributos ou características de um líder

Fenton (1992) ressalta que um líder possui características próprias e que a organização precisa ter uma estrutura que permite o desenvolvimento das pessoas, com todas as suas características contínuas.

Spector (2012) afirma que os atributos ou características relacionados ao estilo de liderança podem ser determinados de acordo com a cultura de um lugar. Porém, o GLOBE (*Global Leadership and Organizational Effectiveness – Projeto GLOBE*) apud Spector (2012) relata que existem atributos universais de liderança como ser inteligente e digno de confiança. Entretanto, o individualismo e a aptidão de assumir riscos são vistos de forma diferente em alguns países.

Os autores Argyris et al. (2002) discutem a respeito de nove metacompetências inseridas no “Modelo dos Nove Baldes” ou compartimentos de atributos de liderança: capacidade mental (alto nível de inteligência para gerenciar atividades complexas referente a um papel executivo); inteligência emocional (capacidade de interpretar os sentimentos não verbalizados); conhecimento (uso da sabedoria e compreensão ao tomar uma decisão); crescimento (capacidade de querer aprender, obter novos conhecimentos e adquirir novas experiências); ego saudável (auto-confiança, decisão, humildade, honestidade e integridade); direcionar (capacidade de estabelecer a direção a ser seguida, concentrar nos resultados, tomar decisões, delegar autoridade, manter o controle das discussões, gerenciar o desempenho e responsabilizar outras pessoas); influenciar pessoas (capacidade de persuadir as pessoas por meio de uma comunicação frequente e habilidosa); iniciativa (capacidade de buscar novas oportunidades para agir); e relacionar-se (capacidade de manter relacionamentos sólidos e de confiança tanto dentro quanto fora da empresa). Os autores destacam alguns fatores que caracterizam uma liderança exemplar. Tanto os funcionários quanto os clientes esperam que o líder tenha paixão pelo propósito, direcionamento, gere confiança, seja otimista – manter uma percepção positiva do trabalho, e busque resultados efetivos.

## 2.1.4 Técnicas de Influenciação e comunicação dos líderes

### 2.1.4.1 Poder

French e Raven (1959 apud SPECTOR, 2012) definem o poder como “a extensão na qual uma pessoa pode influenciar outra para fazer algo.” Ele é considerado como uma capacidade ou potencial, pelo fato de existirem pessoas que possuem o poder mas não exercem (ROBBINS, 2005).

O poder surge por meio da interação entre líder e liderado e este último é quem determina a eficácia do poder exercido sobre ele (SPECTOR, 2012).

O poder é dividido em dois grupos: formal e pessoal. O poder formal refere-se a posição que a pessoa ocupa dentro da organização podendo ser coercitivo (reação dos subordinados ou execução das atividades de maneira correta por meio das suas consequências negativas de suas atitudes. As punições, geralmente, são disciplinas, demissão, redução de salário e multa); recompensa (submissão dos subordinados às ordens ou vontades do supervisor devido às recompensas); legítimo (os subordinados acreditam que o seu superior possui a autoridade ou o direito legítimo de exercer este cargo. Caso o subordinado não reconheça a autoridade do seu superior, o cargo dele não terá nenhuma influência); e informação/ conhecimento (são pessoas que possuem dados importantes a serem transmitidos e que faz com seus receptores tornem-se seus dependentes). O poder pessoal refere-se ao “poder que emana das características únicas de um indivíduo. Trata-se do poder de referência (o subordinado (ou o liderado) é influenciado pelo fato de ter admiração por alguém e querer fazer algo para agradá-la ou para se parecer com tal pessoa, modificando seu comportamento e atitudes); talento (emana do resultado da perícia, habilidade específica ou conhecimento); e carismático (é a extensão do poder de referência, mas que origina-se da personalidade e do estilo de um indivíduo. Os líderes carismáticos só conseguem ganhar seguidores pelo fato de terem a capacidade de unir visões atraentes, correm riscos pessoais, são sensíveis às pessoas e ao ambiente e entre outros aspectos) (ROBBINS, 2005; SPECTOR, 2012).

### 2.1.4.2 Comunicação

Robbins (2005), diz que a comunicação na organização tem a função de controlar o comportamento das pessoas, motivar, fornecer o meio para a expressão emocional de frustração ou sentimentos de satisfação de

necessidades sociais e proporcionar aos subordinados as informações necessárias para tomar decisões avaliando as possíveis alternativas. O autor aborda uma forma de utilizar a linguagem para administrar os significados – o enquadramento. Os líderes selecionam os aspectos que devem ser focados e os que são necessários serem excluídos. Eles usam o enquadramento a fim de influenciar seus seguidores sobre como ver e interpretar a realidade.

#### 2.1.5 Influência da Liderança nos Resultados Organizacionais

Observa-se que em tempos de crise, os líderes carismáticos conseguem ganhar de forma fácil o entusiasmo e a dedicação de seus liderados. Outro ponto a se destacar está relacionado às mudanças positivas que esses líderes obtêm a partir de seus valores e princípios. Ressalta-se que os líderes transformacionais e carismáticos obtêm um maior rendimento nas equipes de trabalho por meio da alta eficácia pessoal, tal como apresentarem experiências positivas de satisfação, comprometimento e coesão (CRUZ; GOMES, 2007).

Outro estudo realizado pelos autores Lins et al. (2011) relata a situação de um líder que apresentava dificuldades de exercer sua função. A partir do momento em que ele se posicionou, mudou seu comportamento, utilizou a política da empresa para conscientizar os subordinados a respeito de seus direitos, ele colheu bons resultados, sendo o principal o relacionamento interpessoal entre os colaboradores.

Uma pesquisa elaborada por Souza, Pereira e Maffei (2004), num contexto sobre ética e liderança, que analisa a forma de liderar de dois empresários – Jack Welch (General Eletric) e Konosuko Matsushita (National e Panasonic) – corrobora com o estudo de Cruz e Gomes (2007), pois ambos enfrentaram mudanças e disponibilizaram valores e princípios a fim de obterem um retorno significativo. Os dois empresários focaram nas pessoas, investiram e mudaram a cultura de suas empresas. É interessante ressaltar que Matsushita implementou os princípios e valores em sua organização como se fosse uma religião, enfatizando que as pessoas seriam mais felizes e produtivas.

Infere-se que nesses estudos houve certa ênfase na questão da política, princípios e valores que o líder estabelece com o objetivo de obter os melhores resultados.

## 2.2 Liderança Cristã

A liderança cristã baseia-se em princípios bíblicos com o objetivo de alcançar novos convertidos e formar novos líderes para pregar a Palavra de Deus. Os líderes cristãos são focados na missão de Jesus Cristo:

Portanto, vão todos os povos do mundo e façam com que sejam meus seguidores, batizando esses seguidores em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo e ensina-os a obedecer a tudo o que tenho ordenado a vocês. E lembrem disto: eu estou com vocês todos os dias, até o fim dos tempos. (BÍBLIA JOVEM, Mateus, 28:19-20).

Proença in Kohl e Barros (2003 apud MOTTA; SANTOS, 2009) aborda o ministério de Jesus como um modelo referencial de liderança para os líderes, um modelo de liderança servidora. O autor destaca alguns aspectos da liderança de Jesus: exercia a liderança com legitimidade e ética; não fazia distinção em relação a raça, profissão, sexo e condição social, isso significa que a mensagem do Reino de Deus é para todos; levou a restauração espiritual cuja consequência foi a restauração física e social de seus seguidores; ensinou e preparou seus discípulos para continuar a missão quando ele não estivesse mais na terra; proporcionou à mulher a oportunidade de exercer a liderança ministerial.

Segundo Anderson (2012), existe alguns princípios bíblicos fundamentais para um líder cristão e que podem influenciar na empresa, no desempenho profissional e nas demais áreas da vida:

- a) Confissão e arrependimento: quando há confissão, o líder mantém sua reputação e cria uma cultura que estimula seus liderados a terem atitude de não cometer o mesmo erro, mas que isto possa gerar um aprendizado (ANDERSON, 2012).
- b) Ter clareza de visão, valores e expectativas de desempenho: o autor afirma que Jesus Cristo foi claro em seus ensinamentos, em sua missão e suas expectativas com relação a seus seguidores. Quando o líder sabe o propósito, então será capaz de estabelecer medidas de desempenho e o que se espera dos seus liderados. Douglas e Teixeira (2012) descreve isto como a Lei do Planejamento. Caso o liderado comete um erro ou apresente um baixo desempenho, o líder precisa confrontar com amor, respeito e firmeza e em seguida estabelecer uma nova expectativa de desempenho, assim como fez Jesus Cristo, segundo a Bíblia, ao dizer a

uma mulher adúltera: “Nem eu te condeno. Vai e de agora em diante não peque mais”, ou seja, mudança de hábitos e comportamento.

- c) Servir: Anderson (2012) diz que “servir é agregar valor aos outros, em vez de esperar que façam isso por você.” Os líderes servidores reconhecem que precisam mais de sua equipe do que ela deles. Existem 4 Cs que os líderes põe em prática com seus seguidores: coerência, competência, caráter e compaixão. Além disso, respeitam e honram seus superiores mesmo que às vezes não mereçam.
- d) Ter habilidade interpessoal: o verdadeiro líder sabe ouvir de forma paciente e demonstrar compreensão. Ele procura desenvolver habilidades interpessoais carismáticas com seus liderados. Os subordinados apenas seguirão o líder e determinar se este exerce algum tipo de influencia sobre eles, como foi descrito anteriormente no tópico sobre poder, se ele demonstrar transparência e sinceridade. O autor aborda que Jesus Cristo era transparente em suas atitudes, sincero em suas palavras e demonstrava compaixão e atenção, por este motivo é que ele atraiu tantos seguidores até os dias de hoje. Covey (2002) relata que existem três formas de influenciar e atrair de forma positiva outras pessoas: servir de modelo por meio de atitudes e exemplos, desenvolver relações humanitárias e instruir.
- e) Equilíbrio Mental, Emocional, Físico e Espiritual: o autor aborda que o líder precisa ter equilíbrio em todas as áreas, ou seja, estar sempre em busca do aprendizado contínuo, crescimento pessoal para melhorar a qualidade de vida tanto pessoal como profissionalmente, gerar confiança em seus liderados, realizar exercícios físicos, ter controle na alimentação, ter disciplina, descansar, ter comunhão com Deus (prioridade) e compreender a sua vontade, e entre outros fatores. O autor enfatiza que a busca pelo equilíbrio espiritual é a base para o equilíbrio das demais áreas.
- f) Sabedoria: A sabedoria é a fonte para todos os demais princípios bíblicos descritos anteriormente. O rei Salomão, segundo a Bíblia, não pediu riquezas, mas sabedoria a Deus a fim de governar a nação. Essa atitude do rei Salomão pode ser empregada na definição de Covey (2002) sobre

sabedoria que “compreende a capacidade de julgamento, discernimento e compreensão”. Douglas e Teixeira (2012) descreve a sabedoria como base para o sucesso. Os líderes são orientados a agir conforme as atitudes de Jesus em todas as circunstâncias, desenvolvendo a paciência, sabedoria, compaixão, humildade, domínio próprio e entre outras qualidades. (ANDERSON, 2012).

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 Empresa**

Trata-se de uma instituição religiosa evangélica cuja visão é “sara a nossa terra por meio de igrejas”. A missão da igreja é “fazer de cada pessoa um cristão, de cada cristão um discípulo, formar líderes e abrir igrejas.”. Para alcançar a visão, a instituição adere às células estratégicas de multiplicação ou visão celular onde cada célula possui um líder, um co-líder e um líder em treinamento. Outro fator importante da instituição para atingir o seu propósito é a Escada do Sucesso ou Escada do Êxito, onde o primeiro degrau é o Ganhar (envolve evangelismo e célula), o segundo degrau é o Consolidar (fonovisita, visita, pré-revisão, Revisão de Vidas, e pós-revisão), o terceiro degrau é o Treinar (Instituto de Vencedores e o Treinamento para Abertura de Células – TAC), e, por último, o quarto degrau é o Enviar (novos líderes, discipulados, Treinamento Avançado para Líderes, reuniões e entre outros fatores). O degrau que será enfatizado nesse estudo será o terceiro degrau – o Treinar, que envolve Instituto de Vencedores.

##### **3.1.1 Instituto de Vencedores**

Como foi abordado, o Instituto de Vencedores se enquadra no terceiro degrau – Treinar. É uma “escola” que prepara novos líderes não somente para abertura de células, mas capacitando também para a vida. Por meio deste curso, o novo convertido sente o despertar para a liderança. Os requisitos para participar do Instituto de Vencedores são: ser membro da igreja que proporciona o curso; ter feito o Revisão de Vidas e participar de uma célula. Ele é constituído por três módulos, onde cada um trata de princípios cristãos e os fundamentos da fé cristã com certo grau de profundidade.

- 1º módulo (básico): trata de assuntos básicos da vida cristã; aprender o que é a fé; obediência, dízimos e ofertas; e o andar com Deus.

- 2º módulo (intermediário): aborda assuntos relacionados ao perfil do caráter cristão. Trata a respeito do caráter deformado (mentiras, julgamentos, pessimismo, injustiças, conceitos distorcidos sobre Deus, emoções descontroladas, o modo de falar, os vícios e entre outros aspectos) e o caráter em construção (valores organizados segundo a Bíblia). Neste módulo também relata Jesus Cristo como o maior conselheiro com as seguintes características (caminhou junto com os discípulos, conversou, escutou, confrontou e corrigiu a forma de pensar sobre determinada situação). O líder em formação ao adquirir e compreender os valores organizados e as características do modelo de Jesus, ele transparecerá seu caráter em qualquer ambiente em que estiver.
- 3º módulo (avançado): este módulo aborda a formação do líder baseada em compromisso e aliança com a igreja, com os líderes e liderados. Trata sobre o desenvolvimento dos talentos dados por Deus (investir nos pontos fortes; aperfeiçoar as habilidades; disciplina para obter o melhor desempenho; perseverança); serviço e sacrifício, solidão (no sentido de que o líder precisa sempre se manter a frente de seus liderados, enfrentando os obstáculos); paixão pelo propósito (ter disposição e enfrentar o cansaço); humildade para aceitar as críticas; aprender a se relacionar com outras pessoas (liderar significa conectar-se e relacionar-se com as pessoas a fim de levantá-las.); construir uma equipe com objetivo de cumprir a missão; aprender a lidar com a pressão por meio da fé; organizar as prioridades; construir aliança de discípulos (liderados) por meio da obediência, submissão, amor e oração. O modelo de liderança de Jesus é primordial para o líder cristão (e o líder de célula). Na quarta aula do terceiro módulo, os alunos são encaminhados para o Treinamento para Abertura de Células, após este treinamento, teoricamente, eles estarão aptos a abrirem uma célula de multiplicação, ou seja, a se tornarem líderes (este será o quarto degrau – Enviar).

Como foi mencionado anteriormente, o aluno, após a conclusão deste curso, ele não somente está sendo capacitado como líder cristão, mas para a vida, ou seja, suas tarefas serão desempenhadas de forma efetiva em qualquer

área de sua vida. O curso tem duração de nove meses, onde cada módulo tem três meses de realização.

### 3.2 Participantes

A pesquisa foi realizada com dezoito participantes da igreja em questão, dez do sexo masculino e oito do sexo feminino, sendo todos líderes cristãos que estão no mercado de trabalho, exercendo profissões como: consultoria, empresário, supervisão, técnico em TI, estágio, advocacia, analista, recepcionista, carreira militar, gerencia, leciona, tele atendimento, atendimento direto ao público, comprador e serviço público.

### 3.3 Instrumento

O instrumento de coleta dos dados foi elaborado com objetivo de verificar a percepção dos líderes cristãos da igreja em questão sobre o curso Instituto de Vencedores e sua influencia no âmbito profissional dos entrevistados. Ele é formado por nove questões que abordam os ensinamentos recebidos no curso que os influenciaram a se tornarem líderes, o desempenho profissional e pessoal antes e após a realização do curso, as atividades desempenhadas tanto como líder cristão quanto na área profissional, a percepção deles de liderança quanto as suas ações no local de trabalho e a influencia da experiência como líder cristão no âmbito profissional.

### 3.4 Procedimento de Coleta

A coleta de dados se deu por meio da entrevista semi-estruturada contendo nove questões. A entrevista foi gravada e registrada em arquivos no Microsoft Word. Foram treze entrevistas presenciais, com duração de 15 a 30 minutos, e cinco por e-mail devido a falta de tempo disponível dos entrevistados. A coleta de dados foi realizada no período de 25/03/2014 a 20/04/2014.

### 3.5 Procedimento de Análise

O procedimento de análise dos dados foi feito com base na Análise de Conteúdo de Bardin (1977) onde foi feita, primeiramente, a leitura livre do material coletado e preparação do material.

Após esta fase, as respostas dos entrevistados foram transcritas para o Microsoft Word onde foram identificadas sete categorias e suas subcategorias a serem organizadas no Microsoft Excel. As categorias e suas subcategorias são: ensinamentos recebidos e aplicação (trabalhar o caráter; amar; mudança de



atitude/comportamento); atividades de liderança cristã (célula; discipulado; atendimento); técnicas de influencia (amar ao próximo; relacionamento interpessoal; ser exemplo; sacrifício e paixão pelo propósito); atividades profissionais (administra/coordena/controla/gerencia; consultoria; atendimento; pesquisa e compra; analista; advocacia; técnico de TI; área militar; leciona; recepciona); desempenho profissional e pessoal antes do IV (propósito; não tinha problemas); desempenho pessoal e profissional após do IV (relacionamento; mudança de atitude/comportamento; crescimento/amadurecimento); e ações de liderança no âmbito profissional (relacionamento interpessoal; influencia; referencia/ser exemplo; emoções controladas; respeitar e honrar os superiores).

Com as categorias e suas subcategorias organizadas no Excel, os resultados foram analisado conforme a maior frequência de respostas.

#### 4 DISCUSSÃO

A primeira categoria identificada aborda os ensinamentos que os entrevistados receberam no Instituto de Vencedores que influenciaram a se tornarem um líder cristão e a aplicação destes nesta trajetória.

ENSINAMENTOS RECEBIDOS E APLICAÇÃO		
Subcategorias	Padrão de Respostas	Frequência
Trabalhar no caráter	"...trabalhar no caráter	8
	"...trabalhar o caráter..." e "tirar o eu e deixar o Espírito Santo usar. "	
	Mudando o caráter	
	Ter responsabilidade. Obediência	
	O segundo módulo trabalha muito o caráter do líder, sobre controle das emoções, autodisciplina,	
	Transformação do caráter	
	Ensinamentos sobre caráter	
	Os ensinamentos voltados para a formação do caráter, ministrados principalmente no terceiro módulo. Considero o caráter uma característica indispensável para qualquer líder	
Amar	"Amar as pessoas, transmitir o amor"	4
	"Amar a Deus sobre todas as coisas" e "...amando vidas..."	
	Amar o próximo	
	"No primeiro módulo do instituto aprendemos sobre princípios Cristãos, princípios que me ajudam a viver como Cristo viveu, como amar, respeitar, se doar entre outros aspectos que são fundamentais no trabalho na nossa liderança."	
Mudança de Atitude/ Comportamento	"O Instituto de vencedores nos ensina como nos comportar em todos os locais..." e "...observando os detalhes para que não haja falha da minha parte, porque um grande Líder não pode errar nos mínimos detalhes."	6
	"Sendo uma pessoa melhor..."	
	"Mudança de Atitude. Policiamento das atitudes. Mudança no modo de falar e não ouvir mais música secular..."	
	"no instituto de vencedores fui desafiado a viver um novo estilo de vida."	
	mudança de atitudes, ajudar as pessoas a ver o cristão de forma diferente	
	"...mudança de hábitos ruins para hábitos saudáveis,..." e "tinha muita dificuldade de autocontrole, as situações adversas me tiravam rapidamente, porém aprendi a me controlar, e controle é fundamental na liderança."	

Tabela 1: Ensinamentos Recebidos e Aplicação  
Fonte: Da Autora

Percebe-se que a subcategoria "trabalhar no caráter" obteve uma maior frequência nas respostas dos entrevistados. Maxwell (2008) afirma que devido a

queda moral do homem na política, na religião e nos negócios, o caráter tornou-se um aspecto fundamental na liderança. O caráter do líder, suas qualidades e confiança vão determinar o nível de influencia que este exerce sobre as pessoas e o ambiente em que está inserido.

A segunda categoria enfatiza as atividades da liderança cristã exercida pelos entrevistados.

ATIVIDADES DE LIDERANÇA CRISTÃ		
Subcategorias	Padrão de respostas	Frequência
Célula	Célula	11
	Célula – ganhar vidas e pregação da palavra	
	Líder de célula.	
	Líder de célula,	
	Líder de célula	
	Célula,	
	Célula	
	Sou líder de célula	
	líder de célula.	
	Célula: local onde é passados ensinamentos para pessoas que não são Cristãs, uma vez por semana por 40 min, segue um modelo padrão da igreja	
	Ensinar a Palavra de Deus	
Discipulado	Todas as reuniões dos superiores para passarem direcionamentos estou presente e os passo para as pessoas abaixo de mim	5
	discipulado	
	Há também uma reunião semanal chamada discipulado onde eu desenvolvo e treino novos líderes de células.	
	Discipulado: Local de treinamento dos líderes que supervisiono,, onde são passados ensinamentos, feita a supervisão dos trabalhos, onde se presta contas das ações desenvolvidas semanalmente, e onde se traçam novas estratégias	
Atendimento	Discipulado	6
	Atendimento às pessoas as quais sou responsável dentro do ministério.	
	Atendimento para as pessoas	
	conhecer mais o discípulo	
	Me comprometo a atender durante 1hra ou mais 4 pessoas de forma individual.	
	Ligar e sempre mostrar interesse em ajudar o discípulo. Mostrar que esta ajudando por amor e não por obrigação.	
	Atendimento individual: encontro individual com cada líder para saber das necessidades individuais dele, e para orientar individualmente sua liderança	

Tabela 2: Atividades de liderança cristã

Fonte: Da Autora

A igreja em questão trabalha com as principais atividades: célula, atendimento, e discipulado. Observa-se na tabela dois que a atividade “célula” obteve maior frequência nas repostas. A célula é uma reunião onde possui um líder, um co-líder, um líder em treinamento, membros e visitantes. Durante a reunião, o líder aborda temas relacionados ao dia-a-dia das pessoas (insegurança, medo, ansiedade), realiza dinâmica e entre outras atividades. O líder procura trabalhar no caráter dos membros e visitantes por meio dos ensinamentos bíblicos e abordando um pouco sobre o que é liderança. O “atendimento” e o “discipulado” foram outros que tiveram a segunda maior frequência nas respostas. O atendimento consiste em aconselhar e direcionar o liderado nas diversas áreas de sua vida por meio dos princípios bíblicos. O

discipulado trabalha com líderes e membros que já estão se formando no Instituto de Vencedores sobre o que é missão, visão, como liderar e influenciar

A terceira categoria consiste nas técnicas de influencia que os líderes usam para “atrair” ou influenciar seguidores.

TÉCNICAS DE INFLUENCIA		
Subcategorias	Padrão de respostas	Frequência
Amar ao próximo	Amar as vidas.	4
	Eu me importo com cada uma das pessoas e demonstro isso com atitudes de amor.	
	Amar e ajudar as pessoas é fundamental	
	Amando as vidas	
Relacionamen to Interpessoal	Outro método é você ligar para a pessoa, visitar, fazer com que a pessoa se sinta amada e importante.	5
	respeitando, fazendo eles se sentirem importantes	
	Torno amiga da pessoa, me incluo no meio, descubro o que gosta de fazer	
	Receptividade... carisma... atenção...	
Ser exemplo	estamos sempre em contato com os novos, quando uma pessoa nova visita uma das nossas atividades temos a política de que em 24 hs após precisamos ter um contato com ela, nem que seja por telefone, e após 48 hs um contato pessoal.	4
	Me destacar, e sempre passar segurança pras pessoas, sempre sendo proativo, e mostrar a todos que tenho algo de diferente, despertando curiosidade em todos.	
	Ser exemplo.	
	Primeiro método é o exemplo, acreditamos na frase que diz, as palavras convencem, mas o exemplo arrasta. Focamos muito em sermos exemplo, em sermos pessoas melhores que inspirem as pessoas a nos seguir	
Sacrifício e paixão pelo propósito	Sendo exemplo. Acredito que minhas ações falam mais alto que minhas palavras, por isso aonde quer que eu esteja prefiro agir de tal modo que minhas ações e comportamento atraiam as pessoas	2
	sacrifício pessoal pelo propósito..	
	A paixão	

Tabela 3: Técnicas de Influencia  
Fonte: Da Autora

Observa-se na tabela três que a técnica que alguns entrevistados mais utilizam para “atrair” seguidores é a que envolve o “relacionamento interpessoal”, ou seja, eles procuram conhecer a pessoa, ter contato constante com os novos membros, mostrar a importância da pessoa para a igreja, respeitá-lo, ser carismático e entre outros fatores. Robbins (2005) afirma que os líderes que exercem o poder pessoal carismático conseguem ganhar seguidores por demonstrar sensibilidade às pessoas e ao ambiente em que estão inseridos.

Outras duas técnicas que obtiveram um grau de frequência maior foram “amar ao próximo” e “ser exemplo”. Conforme Maxwell (2008) o líder que deseja influenciar seguidores, precisa primeiramente cuidar deles, ou seja, mostrar preocupação genuína, amar e respeitá-los. O autor menciona que o líder para cultivar bons relacionamentos necessita de três fatores: entender as pessoas (aprender a trabalhar de forma eficiente as personalidades de seus liderados); amar as pessoas (ter empatia e descobrir o melhor dos liderados); ajudar as pessoas (analisar o que pode ser acrescentado às pessoas). Robbins (2005)

relata que os liderados que possuem seu líder como referência ou como exemplo, são capazes de mudar comportamento e atitudes para se parecerem com ele.

Existe uma subcategoria, que obteve uma frequência um pouco mais baixa, mas que é essencial para influenciar ou atrair um seguidor. Essa categoria é denominada “sacrifício e paixão pelo propósito”. Argyris et al.(2002) afirma que a paixão gera motivação e seguindo com a complementação de Robbins (2005), esta age como um catalisador gerando entusiasmo, onde um vínculo é estabelecido com o objetivo de inspirar os futuros seguidores. Maxwell (2008) ressalta que a paixão produz mais influência do que a personalidade do líder. O autor enfatiza, também, que o líder precisa criar suas próprias maneiras para influenciar as pessoas e o ambiente em que se encontra.

A quarta categoria enfatiza o desempenho profissional e pessoal antes do entrevistado realizar o curso Instituto de Vencedores.

DESEMPENHO PROFISSIONAL E PESSOAL ANTES DO INSTITUTO DE VENCEDORES		
Subcategorias	Padrão de respostas	Frequência
Propósito	Fazia por fazer, sem propósito.	6
	Era uma vida desorganizada, sem foco, sem metas, sem propósito, sem visão e objetivos futuros.	
	Sem sentido	
	Sem foco, sem objetivo	
	Pessoal: péssimo, não sabia o que queria. Profissional: trabalhar por trabalhar, não tinha visão, não tinha propósito, fazia as coisas sem entendimento, sem propósito.	
	Sem propósito,	
Não tinha problemas	Não tive problemas	2
	A vida era tranquila.	

Tabela 4: Desempenho profissional e pessoal antes do Instituto de Vencedores  
Fonte: Da Autora

Verifica-se que antes de realizar o curso, a maioria dos entrevistados não tinha um propósito, ou seja, faziam as tarefas sem entendimento, realizavam o que era para ser feito mais por obrigação sem se interessar se suas atitudes iriam impactar o ambiente em que estavam inseridos. De acordo com os autores Douglas e Teixeira (2012), não há progresso sem objetivos.

Pode-se perceber que a subcategoria “não tinha problemas” apresentou uma frequência menor. Ela diz respeito aos entrevistados que não tiveram problemas no desempenho profissional e pessoal antes de realizar o curso, era indiferente, mas que após a realização houve amadurecimento e crescimento como será apresentado na tabela da categoria de desempenho após o curso.

A quinta categoria refere-se ao desempenho pessoal e profissional após a realização do curso.

DESEMPENHO PESSOAL E PROFISSIONAL APÓS O CURSO		
Subcategorias	Padrão de respostas	Frequência
Relacionamento	"Ser compreensivo, não cobrar tanto os colegas,..."	9

	"Relacionamento familiar (irmão)..." "Lidar com as pessoas. Ser líder na SNT faz com que lidamos com pessoas."	
	como faço atendimento ao público aprender a lidar com as pessoas foi fundamental	
	eu aprendi a escutar mais as pessoas antes de tomar algumas decisões, isto é de extrema importância. Ao mesmo tempo em que escuto também consigo expor minhas opiniões sem ferir a opinião da equipe ou grupo.	
	Tenho amizades	
	Círculo de amizade	
	faço aconselhamento por meio da palavra de Deus.	
	Me ensinou a tratar as pessoas com mais amor	
	e relacionamento interpessoal	
Mudança de Atitude/ Comportamento	Hoje tenho mais atitude, sei dialogar e aceitar críticas sem aquele sentimento de ódio. Aprendi a enxergar todas as situações com um ponto de vista diferente	8
	mudança de hábitos, forma de falar, comunicação	
	aprender a ser líder de si mesma e transmitir o trabalho a ser feito.	
	Que no instituto aprendi a como me comportar em todos ambientes, e fazer a diferença onde eu estiver, e ser o melhor naquilo que eu faço,	
	Mudança de comportamento para mudar vidas	
	mudança no modo de falar, modo de agir e o jeito de tratar as pessoas	
	Hoje sou manso, humilde, tenho paz de espírito,	
	"Fortaleceu mais, aprendeu a não ser somente filha de Deus, mas sim serva." e " Existem algumas situações que se não tivermos o caráter cristão, não nos damos bem na vida, principalmente no trabalho."	
Crescimento/ Amadurecimento	crescimento profissional - de escriturário para gerente de contas.	3
	"...de operador para um analista." e "...ter uma visão inconformada, sempre almejando o crescimento e não o comodismo."	
	Houve uma evolução, amadurecimento.	

Tabela 5: Desempenho pessoal e profissional após o curso

Fonte: Da Autora

Com relação ao desempenho pessoal e profissional após a realização do Instituto de Vencedores, pode-se perceber que as subcategorias “relacionamento” e “mudança de atitude/comportamento” tiveram maior frequência nas respostas dos entrevistados. Questões como mudança no relacionamento familiar, aprender a escutar antes de tomar alguma decisão, lidar com as pessoas, ser compreensivo, aceitar críticas sem ressentimento, mudança na forma de falar, transmitir o trabalho a ser feito, liderar a si mesmo, ser humilde, e ter caráter cristão independente do ambiente em que estiver inserido, são fatores presentes, segundo a percepção dos entrevistados. Estes fatores e os demais listados nas subcategorias são estudados no curso de liderança cristã e que estão descritos no subtópico que fala a respeito do Instituto de Vencedores, como a questão do caráter, relacionamento interpessoal, amor, humildade para receber críticas, construir alianças e etc.

Hardingham (2000, apud LINS et al., 2011) afirma que “a maioria das pessoas podem se tornar bons líderes, com o devido apoio e desenvolvimento.” E complementando com o autor, Hunter (2006 apud GREGGERSEN, 2013) afirma que a liderança somente pode ser aprendida e desenvolvida se o indivíduo tiver vontade de expandir, amar e crescer.

A sexta e sétima categoria refere-se às atividades profissionais e ações de liderança no âmbito profissional.

ATIVIDADES PROFISSIONAIS		
Subcategorias	Padrão de respostas	Frequência
Administra/Coordenador/Controlador/ Gerencia	Administra e dirige a empresa	5
	administra	
	Coordena todo o exame de ordem dos advogados	
	Gerente de contas	
	controlamos a legislação sobre pessoa com deficiência	
Consultoria	Sou consultor operacional onde trabalho	2
	Sou Consultor de T.I	
Atendimento	Lido com as pessoas que vão fazer prova, orienta, processos de pessoas que fizeram a prova, atendo telefone.	3
	exerço como operadora de Tele atendimento	
	fazemos atendimento ao público	
Pesquisa e Compra	Comprador de matéria prima, busco o melhor preço... faço pesquisa de mercado, empresa metálica	1
Analista	Analista de apoio e gestão	1
Advocacia	Sou advogada	1
Técnico de TI	técnico de informática	1
Área Militar	Bombeiro Militar	2
	Sou Militar	
Leciona	Professora de Educação Física, da aula de musculação e de longevidade (idosos).	1
Recepciona	Sou recepcionista	1

Tabela 6: Atividades Profissionais

Fonte: Da Autora

AÇÕES DE LIDERANÇA NO ÂMBITO PROFISSIONAL		
Subcategorias	Padrão de respostas	Frequência
Relacionamento Interpessoal	"Sem falar da relação informal, pois, sempre ajudo algum colega em questões particulares."	4
	"Leva livros p ler, ajudando as pessoas na questão emocional e entre coisas. Empatia."	
	como faço atendimento ao público aprender a lidar com as pessoas foi fundamental, saber como tratar	
	ajudo pessoas que tendem dificuldades com determinados assuntos relacionados à minha área profissional	
Influencia	Sim, influencia. As pessoas param para ouvir a minha opinião. Influencio o ambiente total	7
	Possuo influencia para algumas coisas. Quando alguém esta com problema, alguém me procura. Influencio o ambiente.	
	consigo influenciar muitas pessoas por conta do. aprendizado sobre liderança, Sou influente, mudo opiniões e quebro paradigmas	
	Mantenho o ambiente amigável e confortável.	
	Para se liderar não é necessário está no topo, pois liderança se resume em influencia e para influenciar não tem que necessariamente estar a frente de uma grande equipe. Eu tenho um chefe de sessão e posso influenciá-lo através de um relacionamento interferindo indiretamente em suas decisões, sem agredir a autoridade de chefia.	
	procuro exercer liderança a partir da influência que não depende de uma autoridade formal, uma influência natural.	
	vejo que dia após dias, em todos os lugares e em todas as situações a liderança cristã se sobrepõe e ajo de acordo com tudo o que me foi ensinado.	
Referencia/Ser exemplo	nas reuniões eu sempre busco dar minha opinião, e sempre chego com ideias inovadoras que possa facilitar a vida das pessoas, e sempre ter-me como referencia em citar exemplos, e ser aquela pessoas que todos admiram.	3
	todos me procuram quando tem alguma dificuldade ou dúvida, mesmo quando não sou a responsável por aquela sessão... Sempre procuram saber minha opinião quando vai se tomar uma decisão sobre os processos ou situações administrativas do local	
	Ser cristão, ser quem eu sou	
Emoções controladas	ter as emoções controladas diante de atendimentos onde as pessoas se exaltam, saber ouvir, lidar com situações adversas,	1
Respeitar e honrar os superiores	honrar as autoridades que Deus colocou na vida minha vida. Independente da autoridade errar, é preciso honrar.	3
	respeitar e obedecer aos meus chefes.	
	Tenho melhor qualidade de vida devido a obediência que tive com meus superiores, mesmo no momento mais crítico da situação, e por isso tive um retorno de Deus.	

Tabela 7: Ações de liderança no âmbito profissional

Fonte: Da Autora

Ressalta-se que a tabela seis e sete foram colocadas juntas a fim de relacionar as atividades realizadas e posição que os entrevistados ocupam no trabalho e as ações de liderança que eles percebem dentro do ambiente profissional. Anderson (2012) afirma que a liderança está relacionada ao desempenho e não à posição em que se ocupa, ou seja, o *status*. Durante a entrevista, muitos entrevistados relataram que não exercem um cargo de chefia, mas procuram exercer suas ações de liderança dentro do cargo, como por exemplo, auxiliar os membros que tem dificuldade, honrar e respeitar as autoridades, saber ouvir e entre outros fatores. Segundo Spector (2012), líderes informais, ou seja, líderes que não ocupam um cargo relacionado à liderança, possuem maior capacidade de influenciar seus liderados do que líderes formais.

Observa-se que a subcategoria “influencia” obteve uma maior relevância. Alguns dos entrevistados afirmam que influenciam o ambiente total, outros relatam que ao surgir uma dificuldade relacionada a tal área, os funcionários os procuram. Um dos entrevistados corrobora com o pensamento de Anderson (2012) descrito acima, onde o entrevistado diz que “para liderar não é necessário estar no topo”. Hunter (2003 apud CUNHA; SILVA, 2010) relata que o líder possui autoridade natural e que, independente de possuir ou não um cargo de chefia, pode se destacar em um grupo. O mesmo entrevistado refere-se à influenciar indiretamente nas decisões do chefe sem agredir a autoridade deste, o que já entra, também, na subcategoria “respeitar e honrar os superiores” que obteve uma frequência um pouco menor, mas que possui uma certa relevância. Outra subcategoria que sobressaiu foi “relacionamento interpessoal”, as ações de liderança dos entrevistados dentro do ambiente de trabalho envolve o relacionamento interpessoal como ajudar as pessoas tanto na questão profissional quanto nas particulares (família, saúde, financeira e etc.) e lidar com elas. Pode-se interligar com esta, outra subcategoria que seria “emoções controladas”, pois para ajudar e lidar com pessoas é necessário ter equilíbrio emocional. Hunter (2004) afirma que “liderança e amor são questões de caráter” e que a chave para a liderança é construir relacionamentos enquanto está executando as atividades. Conforme Neto (2006), o foco do líder servidor está no forte desejo de ajudar ao próximo para que haja um crescimento mútuo, extrair o que a pessoa tem de melhor e aprimorar o seu potencial.

## 5 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo analisar a influencia dos princípios da liderança cristã, recebidos no curso Instituto de Vencedores, no desempenho profissional dos membros de uma igreja evangélica, percebe-se que o mesmo foi alcançado, respondendo, assim, o problema de pesquisa. Conclui-se que, pela análise dos dados coletados com a teoria apresentada, os líderes cristãos da referida Igreja procuram de alguma forma aplicar suas habilidades de liderança - aprendida do curso – no ambiente de trabalho, independente do cargo em que ocupam. Ressalta-se que os fatores que mais apareceram foram os que tratam de relacionamento interpessoal e a influencia no ambiente.

A principal contribuição do trabalho se refere à compreensão do leitor à respeito da influencia do princípios de liderança cristã no local de trabalho e despertar o interesse em saber mais sobre o modelo de liderança servidora de Jesus Cristo. E para a organização, o entendimento do quão importante formar seus líderes, com o objetivo de continuar aprimorando e desenvolvendo as habilidades de seus membros baseando-se em princípios para atingir as metas e objetivos estabelecidos.

Quanto às limitações, deve-se ressaltar a dificuldade de tempo disponível dos entrevistados para realizar a entrevista e a escassez de literatura sobre liderança cristã.

Para trabalhos futuros, sugere-se que seja realizada uma pesquisa com executivos cristãos a fim de analisar a forma que estes exercem e administram suas organizações e comparar com os princípios de liderança cristã, e obter tanto a percepção dos funcionários quanto a dos executivos.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDERSON, Dave. **A fé nos negócios:** princípios bíblicos para se tornar um grande líder e inspirar seus seguidores. Rio de Janeiro: Sextante, 2012.

ARGYRIS, Chris. et al. **Liderança e Gestão de Pessoas:** autores e conceitos imprescindíveis. São Paulo: Publifolha, 2002.

COVEY, Stephen R. **Liderança baseada em princípios.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CRUZ, José; GOMES, Antônio R. **Abordagem Carismática e Transformacional:** modelos conceituais e contributos para o exercício da liderança. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 143-161, jul./set. 2007. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1678-51772007000300008&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1678-51772007000300008&script=sci_arttext)>. Acesso em: 07 abr. 2014.

CUNHA, Caroline V. M. da; SILVA, Marilda J. M. de. C. A. da. **Os desafios da liderança no mundo corporativo.** *Anuário da Produção Acadêmica Docente*. São Paulo, v. 4, n. 7, p. 67-88, 2010. Disponível em: <<http://www.sare.anhanguera.com/index.php/anudo/article/view/1474/990>>. Acesso em: 01 mai. 2014.

DOUGLAS, William; TEIXEIRA, Rubens. **As 25 leis bíblicas do sucesso:** como usar a sabedoria da bíblia para transformar sua carreira e seus negócios. Rio de Janeiro: Sextante, 2012.

FENTON, John. **101 maneiras para aperfeiçoar seu desempenho profissional:** um guia para o gerente que quer crescer. São Paulo: Nobel, 1992.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo:** uma história sobre a essência da liderança. 18 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004. Resenha de: GREGGERSEN, Gabriele. Revisitando uma História sobre a Essência da Liderança. *Perspectiva em Gestão & Conhecimento*. João Pessoa, v. 3, n. 1, p. 227-232, jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/15119>>. Acesso em: 01 mai. 2014.

INSTITUTO de Vencedores. Brasília: Sara Brasil Edições e Produções, 2010.

LINS, Thiago C. et al. **Aplicação de Técnicas de Organização Industrial com ênfase em comportamento humano na liderança de célula em uma montadora de veículos do Vale do Paraíba**. Disponível em: [http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2011/anais/arquivos/0576\\_0659\\_01.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/0576_0659_01.pdf). Acesso em: 26 mar. 2014.

MAXWELL, John C. **Minutos de Liderança**: 52 lições semanais para maximizar seu potencial como líder. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MOTTA, Vera L. B.; SANTOS, Valéria M. M. **Liderança Feminina à luz da bíblia**. *Qualita Revista Eletrônica*. Paraíba, v. 8, n. 1, 2009. Disponível em: <http://www.revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/393/275>. Acesso em: 26 mar. 2014.

NETO, João P. de B. **Liderança Servidora**: Teoria, Conceito ou mais um Modismo?. *Revista Científica FAMEC/FAAC/FMI/FABRASP*. n. 5, p. 19-22. Disponível em: [http://www.wannydigiorgi.com.br/paginas/publi/rev\\_cientifica2006.pdf#page=19](http://www.wannydigiorgi.com.br/paginas/publi/rev_cientifica2006.pdf#page=19). Acesso em: 01 abr. 2014.

REIS, Homero. **Coaching Ontológico**: a teoria da decisão. Brasília: Thesaurus, 2010.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

SARA NOSSA TERRA. **Conheça a Sara**: Missão e Visão. Disponível em: <http://www.saranossaterra.com.br/missao-e-visao/>. Acesso em: 14 abr. 2014.

SARA NOSSA TERRA. **Sobre nós**. Disponível em: <http://nasara.com.br/sobre-nos>. Acesso em: 14 abr. 2014.

SOUZA, Maria T. S. de; PEREIRA, Raquel da S.; MAFFEI, Paulo A. de J. **Ética e liderança**: sua importância na cultura organizacional da empresa. *Cadernos de Pós Graduação*. São Paulo, v. 3, n. 2, p. 257-268, 2004. Disponível em: [http://www.uninove.br/PDFs/Publicacoes/cadernos\\_posgraduacao/cadernosv3n2adm/cdposv3n2adm\\_esp2i.pdf](http://www.uninove.br/PDFs/Publicacoes/cadernos_posgraduacao/cadernosv3n2adm/cdposv3n2adm_esp2i.pdf). Acesso em: 02 abr. 2014.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.